مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
ISSN:2709-2097 العدد السابع : ص ص 49-77
12فبراير 2021

أثر عمليات إدارة المعرفـة على الإبداع المنظمي

(دراسة ميدانية على الجامعات الخاصة اليمنية)

The Impact of processes Knowledge Management on Administrative Creativity: A Field Study on Yemeni Private Universities

- د. ماجد قاسم عبده السياني

استاذ مساعد إدارة الاعمال

جامعة العلوم والتكنولوجيا اليمن

alsyanym@gmail.com

- رويدا امين محسن

باحثة في العلوم الإدارية اليمن

Dr. Majed kassem Abdo Al-Sayani- Assistant Professor of Business Administration

University of Science and Technology

Roida Amin Mohsen

Researcher in Administrative Sciences

alsyanym@gmail.com

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر عمليات ادارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة ولتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لدراسة متغيرات الدراسة وشمل مجتمع الدراسة رؤساء الاقسام ومدراء الادارات في الجامعات الخاصة في مدينة إب والبالغ عددهم (60) موظف يعملون في اربع جامعات محلية (جامعة العلوم والتكنولوجيا ،الجامعة الوطنية ، جامعة الجزيرة ، الجامعة الماليزية) وتوصلت الدراسة الى توافر عمليات ادارة المعرفة ، وتوافر الإبداع المنظمي ، ووجود اثر لعمليات ادارة المعرفة على الإبداع المنظمي في الجامعات الخاصة ، وقد اوصت الدراسة بإجراء محاكاة مع الجامعات العريقة وتبادل الزيارات لتعزيز مستوياتها المعرفية ، وإجراء البحوث بشكل مستمر للمساعدة على توليد المعرفة ، وعقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة لتوليد المعرفة ، وتشكيل فرق عمل متخصصة من داخل الجامعة تعمل على تطبيق عمليات ادارة المعرفة ، وتقدير الموظفين المبدعين في أدائهم لعملهم ، وبذل جهود لتشجيع الأداء الإبداعي ، وإجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي بهدف التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة.

الكلمات المفتاحية: ادارة المعرفة، الإبداع المنظمي، عمليات ادارة المعرفة.

Abstract:

The study aimed at identifying the impact of processes knowledge management on administrative creativity in private universities . To achieve the objectives of this study, a descriptive and analytical approach was used. The study population included heads of departments and departments managers in private universities in Ibb, whose number is (60) employees working in four local universities, (The University of Science and Technology, the National University, the University of Aljazeera and Malaysian University). The study revealed the availability of knowledge management processes , administrative creativity, and the impact of knowledge management processes on administrative creativity in private universities. The study recommended conducting simulations with prestigious

universities and exchanging visits to enhance their knowledge levels. Continuously conducting researches to help generate knowledge and holding internal training courses by experienced and competent individuals to generate knowledge. The study revealed forming specialized work teams from within the university working to apply knowledge management processes, appreciating creative employees in their performance, and making efforts to encourage creative performance . Also making fundamental changes to the organizational structure in order to adapt to the new changes and circumstances.

Key words: knowledge management, administrative creativity, knowledge management processes.

المقدمة:

اصبح على المنظمات ان تهتم بمواكبة المتغيرات التي تتعلق باقتصاد المعرفة ومجتمع المعرفة والمعرفة المنظمية لما لها من دور في بناء راس المال البشري وترسيخ الاعراف الادارية المختلفة لذلك فقد ظهرت إدارة المعرفة كمجال علمي ومهني متخصص يهدف إلى خدمة المنظمات للاستفادة القصوى من جميع أنواع المعرفة المتاحة كمورد استراتيجي يساعدها في تحقيق أهدافها ، ولما كانت الجامعات من أهم المنظمات البحثية التي تعمل على إنتاج ونشر المعرفة ، ونقلها للطلاب، فإن حاجتها لإدارة المعرفة أقوى مقارنة بالمنظمات الأخرى ، ومن هنا تكتسب إدارة المعرفة أهمية خاصة عندما يتعلق الأمر بمؤسسات التعليم العالي بشكل عام، والجامعات بشكل خاص ، ولعل الابتكار والإبداع احد اهم نواتج ادارة المعرفة وعامل يتأثر بشكل قوي بالمستوى المعرفي للمنظمات ، فالإبداع يدعم قوة المنظمة وتميزها عن المنظمات المنافسة، ويظهر دور الإبداع المنظمي من خلال إدراك والمنظمات والمديرين إلى الحاجة للتغيير والتحسين في العمليات الإدارية والاهداف والاستراتيجيات من خلال تطوير أداء العاملين ورعاية المبدعين ، ومن أجل بقاء المنظمات ناجحة وتضمن استمراريتها بشكل قوي ومؤثر يجب أن تدعم وتؤسس للعمل المعرفي الابداعي، بما يحقق سمة الأداء المميز والمبدع للمنظمة وانعكاس ذلك على تقديم خدماتها ورعاية العاملين فيها.

مشكلة البحث : في ظل المنافسة الشديدة والتغيرات المستمرة التي تواجهها منظمات الأعمال أصبح هاجس المنظمات التميز والإبداع وبذلك تسعى للحصول على المعرفة ومواكبة كل جديد وتوظيف مواردها المالية والمعرفية في نشاطات تحصل من خلالها على مخرجات تسهم في بقائها ونموها مما يضمن لها الوصول الى مراكز متقدمة في المنافسة ، وقد بدأت التوجهات تناقش وتهتم بإدارة المعرفة في المنظمات التعليمية بشكل خاص باعتبارها منبع اساسي للمعارف والعلوم ووسيلة من وسائل النقل والتخزين للمعرفة ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة والتي تتمثل في الاجابة عن التساؤل هل تؤثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي ؟

أهمية البحث : تنبع اهمية البحث من

1. تقديم صورة واقعية حول طبيعة علاقة إدارة المعرفة بالإبداع المنظمي في المنظمات التعليمية.
2. تقديم النصائح لمتخذ القرار في المنظمات التعليمية تجاه تطوير الأفكار ولاسيما الاهتمام بعمليات إدارة المعرفة.

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
العدد السابع : ص ص 49-77 ISSN:2709-2097
12فبراير 2021

3. تزويد الإدارات ببيانات وتوصيات مقترحة موثقة مستمدة من الدارسة الميدانية تساعد على بناء وتطوير ودعم القرارات الإبداعية والارتقاء بمستوى العمل والمنافسة.
4. التعريف بالأهمية الكبيرة للمتغيرات المبحوثة والتي من خلالها تؤدي دوراً كبيراً في نجاح هذه المنظمات واستمرارها في السوق ومواجهة المنافسين .

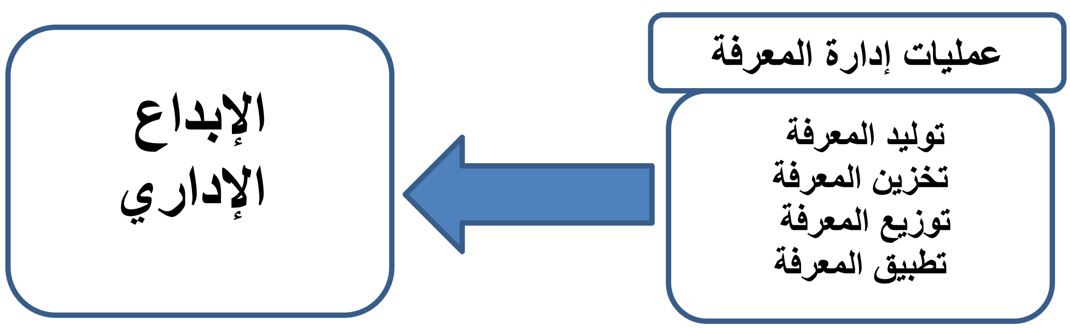
أهداف البحث : على ضوء مشكلة البحث فإن الدراسة الحالية تسعى لتحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى توافر عمليات إدارة المعرفة.
2. التعرف على مستوى توافر الإبداع المنظمي.
3. دراسة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي.

الفرضيات : يبنى البحث على الفرضية: (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات ادارة المعرفة على الإبداع المنظمي) ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات: يوجد توافر لعمليات ادارة المعرفة ، يوجد توافر للإبداع المنظمي .

متغيرات الدراسة: تبنى الدراسة على المتغيرات التالية :

المتغير المستقل المتغير التابع



الدراسات السابقة	
ديواني 2016	أثر إدارة المعرفة على الإبداع الاداري تهدف هذه الدارسة الى التعرف على العلاقة بين إدارة المعرفة وعملياتها وبين الإبداع الاداري ، وشمل مجتمع الدراسة يتكون مجتمع البحث من الأفراد العاملين في البنوك السورية

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
العدد السابع : ص ص 49-77 ISSN:2709-2097
12فبراير 2021

	الخاصة وبلغت العينة 150 عامل ، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:- يوجد تأثير(لتعريف المعرفة) على الإبداع المعرفي لدى العاملين في ضمن المصارف السورية الخاصة التي تمت الدارسة فيها عند مستوى دلالة(50.0)، وأوصت الدارسة بضرورة اعتماد المصارف السورية الخاصة تقنية إدارة المعرفة كونها اسلوب إداري متطور أثبت كفاءته بدلاً من الأساليب التقليدية للإدارة من أجل الوصول الى الرفع من الأداء وتحسينه في جميع مستويات النشاط.	
	شملت الدارسة على المتغير إدارة المعرفة بعملياتها والمتغير التابع (الإبداع المنظمي) وشملت الدراسة الحالية نفس المتغيرات.	طبقت الدراسة في سوريا بينما طبقت الدراسة الحالية في اليمن، طبقت الدراسة السابقة في البنوك الخاصة بينما طبقت الدراسة الحالية في الجامعات الخاصة
دوسة 2007	المعرفة الإدارية وأثرها على الإبداع المنظمي تهدف الدراسة الى التعرف على مستوى إدارة المعرفة والإبداع المنظمي لدى المدراء في الشركة العامة لصناعة البطاريات ، و تحديد أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع المنظمي في الشركة ،وشمل مجتمع البحث الشركة العامة لصناعة البطاريات. وشملت عينة البحث (43) مديراً في الشركة العامة لصناعة البطاريات ، وتوصلت الدراسة الى أن مدراء الشركة يمتلكون مستوى من المعرفة الضمنية بشكل مقبول ولكن بنسبة أقل من المعرفة الظاهرة وهذا مؤشر أن الشركة استفادت من المعرفة الظاهرة لدى المدراء .	
	شملت الدارسة السابقة على المتغير التابع الإبداع المنظمي كما شملت الدارسة الحالية على التابع الإبداع المنظمي.	طبقت الدراسة السابقة في العراق بينما الدراسة الحالية في اليمن ، طبقت الدراسة السابقة في الشركة العامة لصناعة البطاريات بينما طبقت الدراسة الحالية في الجامعات الخاصة ، شملت الدارسة السابقة على أنواع إدارة المعرفة بينما شملت الدارسة الحالية على عمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي.

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
ISSN:2709-2097 العدد السابع : ص ص 49-77
12فبراير 2021

ابو زريق2017	دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي تسعى الدراسة لتحقيق هدف الوقوف على مستوى ممارسة عمليات إدارة المعرفة في المحاكم النظامية كما يراها العاملين في المؤسسات المبحوثة ، تحديد العلاقة والأثر بين إدارة المعرفة وممارسة الإبداع التنظيمي ، وشمل مجتمع الدراسة المحاكم في غزة، وشملت عينة البحث على جميع العاملين في محاكم غزة ، أظهرت نتائج الدراسة أن لعمليات إدارة المعرفة تأثيرا موجباً ذو دلالة إحصائية على الإبداع التنظيمي.	
	شملت الدارسة السابقة على المتغير عمليات إدارة المعرفة والمتغير التابع أبعاد الإبداع المنظمي وهي المتغيرات التي شملتها الدراسة الحالية .	طبقت الدراسة السابقة في فلسطين بينما طبقت الدراسة الحالية في اليمن، طبقت الدراسة السابقة في المحاكم النظامية بينما طبقت الدراسة الحالية في الجامعات الخاصة.
الفارس2010	دور إدارة المعرفة في رفع كفاءة أداء المنظمات تهدف الدراسة الى التعرف على دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء وتعزيزه وشمل مجتمع الدراسة شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق وطبقت على عشر شركات حديثة أنشأت عام 1991 ، وتوصلت الدراسة الى وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة المعرفة والأداء .	
	شملت الدارسة السابقة على المتغير المستقل إدارة المعرفة وشملت الدراسة الحالية على نفس المتغير إدارة المعرفة.	طبقت الدراسة السابقة في سوريا بينما الدراسة الحالية في اليمن ، طبقت الدراسة السابقة في شركات الصناعات التحويلية بينما طبقت الدراسة الحالية في الجامعات الخاصة ، شملت الدارسة السابقة على المتغير التابع الأداء بينما شملت الدارسة الحالية على المتغير التابع الإبداع المنظمي.

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
العدد السابع : ص ص 49-77 ISSN:2709-2097
12فبراير 2021

<table>
<tr><td rowspan="2">الجعبري2 009</td><td colspan="2">دور الإبداع المنظمي في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية

تهدف الدراسة الى التعرف على دور الإبداع المنظمي في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية، وشمل مجتمع البحث شركة كهرباء الخليل ، وتكونت عينة الدراسة من(51) موظف وهم جميع موظفي شركة كهرباء الخليل وتوصلت الدراسة الى أن دور الإبداع المنظمي في تحسين الأداء الوظيفي كانت بدرجة قليلة وأوصت الدراسة بالعمل على تطوير كهرباء الخليل فعال للحوافز المادية والمعنوية لموظفي شركة كهرباء الخليل،وأن تتناسب الحوافز المعطاة مع الجهد المبذول وأن ترتبط بمعدلات الأداء والإبداع في العمل وأن تتقدم في وقتها المناسب .</td></tr>
<tr><td>تناولت الدراسة الحالية الإبداع المنظمي كما تناولته الدراسة السابقة</td><td>شملت الدراسة السابقة على المتغير الإبداع المنظمي والمتغير تحسين الأداء الوظيفي بينما شملت الدارسة الحالية على المتغير إدارة المعرفة والمتغير الإبداع المنظمي.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">الوطيفي2 006</td><td colspan="2">أثر إدارة المعرفة في تنمية القدرة على الإبداع

تهدف الدراسة الى التعرف على أثر إدارة المعرفة في تنمية القدرة على الإبداع في جامعة كربلاء ، وشمل مجتمع البحث 620 مدرس في الجامعة، وتوصلت الدراسة الى وجود أثر لاستقطاب وتوليد المعرفة في تنمية القدرة الإبداعية ، واوصت الدراسة بضرورة إطلاق العنان للإبداعات التي يقدمها المبدعون من منتسبي الجامعة وتشجيعها والعمل على تبنيها.</td></tr>
<tr><td>شملت الدارسة السابقة على المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة وشملت الدراسة الحالية على المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة.</td><td>طبقت الدراسة السابقة في العراق بينما طبقت الدراسة الحالية في اليمن، شملت الدارسة السابقة على المتغير التابع تنمية القدرة على الإبداع بينما شملت الدارسة الحالية على الإبداع .</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">حمزه ، 2017</td><td colspan="2">دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المؤسسة

تهدف الدراسة الى التعرف على دور تكنولوجيا المعرفة في الإبداع التنظيمي ، وشمل مجتمع البحث المؤسسة الوطنية للاتصالات الهاتف المحمول (موبيليس) وتكونت عينة البحث من موظفي وكالات مؤسسة اتصالات الجزائر للهاتف المحمول موزعين حسب الفئات الوظيفية ، وتوصلت الدراسة الى أن تكنولوجيا المعرفة تسهم في دعم الإبداع التنظيمي باستثناء تكنولوجيا تطبيق المعرفة وذلك يرجع الى ضعف استخدامها من قبل طرف المؤسسة محل الدراسة.</td></tr>
<tr><td>شملت الدارسة السابقة على متغير الإبداع التنظيمي وتكنولوجيا إدارة المعرفة وشملت الدراسة الحالية على عمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي .</td><td>طبقت الدراسة السابقة في الجزائر بينما طبقت الدراسة الحالية في اليمن، طبقت الدراسة السابقة في الاتصالات بينما طبقت الدراسة الحالية في الجامعات الخاصة.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">حسينه 2015،</td><td colspan="2">دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي

تهدف الدراسة الى إبراز الدور الذي تلعبه أدارة المعرفة في بقاء ونمو المؤسسات ومحاولة الرفع من فعاليتها وأداءها في ظل التحديات الكبيرة التي تواجهها ، وشمل مجتمع البحث جامعة محمد خيضر وتكونت عينة البحث من أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، وتوصلت الدارسة إلى أن هناك منهج إدارة المعرفة له أهمية خاصة في جميع المؤسسات وفي عمل القطاعات كونها من المداخل التطويرية الحديثة التي تحقق الفعالية المطلوبة في جميع مستويات النشاط في المؤسسة.</td></tr>
<tr><td>طبقت الدراسة السابقة في جامعة محمد خيضر والدراسة الحالية في الجامعات الخاصة، اشتركت الدراستين في متغير عمليات إدارة المعرفة</td><td>طبقت الدراسة السابقة في الجزائر بينما طبقت الدراسة الحالية في اليمن، شملت الدارسة السابقة على المتغير التابع الأداء المؤسسي بينما شملت الدارسة الحالية على المتغير التابع الإبداع المنظمي.</td></tr>
</table>

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
العدد السابع : ص ص 49-77 ISSN:2709-2097
12فبراير 2021

<table dir="rtl">
<tr>
<td rowspan="2">ريزاباساند وآخرون2016</td>
<td colspan="2">دراسة تأثير إدارة المعرفة على إبداع الموظفين

تهدف الدراسة الى دراسة أثر إدارة المعرفة على إبداع الموظفين ، وشمل مجتمع الدراسة موظفي جمعية ايلام بمحافظة الهلال الأحمر في إيران ، وتوصلت الدراسة الى النتائج أن انشاء المعرفة وتنفيذها وتخزينها ومشاركتها لها تأثير كبير على إبداع الموظفين ، واوصت الدراسة ان يتعامل مدير الشركات مع تطوير البنية التحتية والقدرات مع عمليات إدارة المعرفة لأن هذا يؤدي الى الإبداع من الموظفين ويجب عليهم إنشاء الارتباطات الضرورية بين الأهداف واستراتيجيات المنظمة.</td>
</tr>
<tr>
<td>شملت الدارسة السابقة والحالية على المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة.</td>
<td>طبقت الدراسة السابقة على جمعيه الهلال الأحمر بينما طبقت الدراسة الحالية على الجامعات الخاصة.

شملت الدارسة السابقة على المتغير التابع إبداع الموظفين بينما شملت الدارسة الحالية على المتغير التابع الإبداع المنظمي.</td>
</tr>
<tr>
<td rowspan="2">الزطمة،2011</td>
<td colspan="2">إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء

تهدف الدراسة الى التعرف على دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة في غزة ، وتكونت عينة البحث من: العاملين والأكاديميين ورؤساء الأقسام الإدارية ، وتوصلت الدراسة الى حرص الكليات التقنية المتوسطة على توفير مصادر للحصول على المعلومات التي تساعد العاملين على وضع الحلول للمشكلات التي تواجههم ، وأوصت الدراسة حسن استثمار المعلومات والمعرفة التي يمتلكها العاملون وجعلها ذات قيمة من خلال مشاركتهم والأخذ بآرائهم.</td>
</tr>
<tr>
<td>شملت الدارسة السابقة على المتغير المستقل إدارة المعرفة بعملياتها ومتطلباتها المختلفة بينما شملت الدراسة الحالية على</td>
<td>طبقت الدراسة السابقة على الكليات والمعاهد التقنية بينما طبقت الدراسة الحالية على الجامعات الخاصة ، شملت الدراسة السابقة على المتغير التابع الأداء</td>
</tr>
</table>

	المتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة فقط.	المؤسسي بينما شملت الدارسة الحالية على المتغير التابع الإبداع المنظمي.

إدارة المعرفة:

ان المفهوم العام لإدارة المعرفة نابع من خلال التركيز على المعارف الظاهرة والباطنة التي في المنظمة سواء اسهم العاملين في تكوينها او اكتسابها او نتجت عن التفاعل بين اعضاء الفريق وقد ورد مفهوم المعرفة بأنها معلومات بالإضافة إلى روابط سببية تساعد في إيجاد معنى للمعلومات وتتولى إدارة المعرفة إيجاد هذه الروابط أو تفصلها ، إضافة إلى أن (المعرفة مزيج من الخبرة والقيم والمعلومات السياقية وبصيرة الخبرة التي تزود بإطار عام لتقييم ودمج الخبرات والمعلومات الجديدة فهي متأصلة ومطبقة في عقل العارف بها , وهي متضمنه في المنظمة والمجتمع وليس في الوثائق ومستودعات المعرفة فحسب , ولكنها أيضا في الروتين التنظيمي والممارسات والمعايير (العلي وآخرون ,25:2006) ، ووصفها الكبيسي ، 2005 بأنها المصطلح المعبر عن العمليات والأدوات والسلوكيات التي يشترك في صياغتها وأدائها المستفيدون من المنظمة ؛لاكتساب وخزن وتوزيع المعرفة لتنعكس على عمليات الأعمال للوصول إلى أفضل التطبيقات بقصد المنافسة طويلة الأمد والتكيف ، كما ان هناك من ينظر لإدارة المعرفة كعملية إدارية لها مدخلات ومخرجات وتعمل في إطار بيئة خارجية معينة تؤثر عليها وعلى تفاعلاتها وتنقسم إلى خطوات متعددة متتالية ومتشابكة (مثل خلق وجمع وتخزين وتوزيع المعرفة واستخدامها)؛ والهدف منها هو مشاركة المعرفة في أكفأ صورة للحصول على أكبر قيمة للمنظمة . (مسلم ،27:2006) ، وتصنف المعرفة باعتبارها قيمة تضاف الى المنظمة باعتبارها عملية بموجبها يتم تجميع واستخدام الخبرات المتراكمة من أي مكان في الأعمال سواء أكان في الوثائق أو قواعد البيانات أو في عقول العاملين لإضافة القيمة المشتركة من خلال الابتكار والتطبيق وتكامل المعرفة في طرق غير مسبوقة (العلي وآخرون ،27:2006) .

أهمية إدارة المعرفة :

تتخلص أهمية إدارة المعرفة باعتبارها المتغير الاساسي التي تنطلق منه بقية الانشطة المعرفية في المنظمة والتالي عرض لاهم مبررات التركيز على ادارة المعرفة(مسلم،28:2015)&(العلي وآخرون،28:2006) :

1. تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية لتعمل على تحسين خدمات العملاء عن طريق تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة.
2. تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة في اتجاه تحقيق أهدافها .
3. أداة لاستثمار رأس المال الفكري للمنظمة ؛ من خلال جعل الوصول إلى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة إلى الأشخاص الآخرين المحتاجين إليها عملية سهلة وممكنة .
4. زيادة العائد المادي من خلال تسويق المنتجات بفاعلية أكثر بتطبيق المعرفة المتاحة واستخدامها في التحسين المستمر وابتكار منتجات جديدة .
5. تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية.
6. تحديد المعرفة المطلوبة وتوثيق المتوافر منها وتطويرها والمشاركة فيها وتطبيقها وتقييمها .
7. تحسين المركز التنافسي من خلال التركيز على الموجودات غير الملموسة التي يصعب قياسها وتظهر نتائجها على المدى الطويل .

مبررات التحول إلى إدارة المعرفة

أن تحول المنظمات للاهتمام بإدارة المعرفة جاء استجابة لعدة متطلبات ومؤثرات بيئية داخلية وخارجية ويمكن ابراز اهم تلك المبررات بالتالي (العلي وآخرون ،2006: 75-78) :

1. العولمة التي جعلت المجتمعات العالمية على تماس مباشر بوسائل سهلة قليلة التكاليف كالفضائيات والإنترنت وكذلك توفير بنى أخرى للاتصالات.
2. الملموسية القياسية للمعرفة حيث أصبحت غالبية المنظمات قادرة على قياس أثر المعرفة في علميات الأعمال وقادرة على قياس هذا الأثر بشكل شفاف.
3. اتساع المجالات التي نجحت إدارة المعرفة في معالجتها خاصة في مجالات التنافس والإبداع والتجديد والتنوع .
4. التغير الواسع والسريع في أدوات ورغبات واتجاهات الزبون التي جعلت الأنماط الإدارية التقليدية غير ملائمة لتلك التغيرات .
5. الطبيعة الديناميكية للموجودات المعرفية وإمكانية تعزيزها بتطوير معرفة جديدة مما يؤدي الى خلق وتطوير برامج معرفية جديدة .

أنماط المعرفة :

توجد العديد من التصنيفات لأنماط المعرفة واهم تصنيف للمعرفة هو التصنيف الى معرفة ظاهرة واخرى ضمنية : (مسلم،2015: 23) &(العلي وآخرون 2006 :39)

1. **المعرفة الضمنية** : هي المعرفة الغير مكتوبة ؛والتي تتعلق بالمهارات المتراكمة على شكل معرفة الكيف والفهم داخل عقول الأفراد والتي لا يمكن رؤيتها أو التعبير عنها بسهولة ؛ علاوة على أنها معرفة شخصية جداً يصعب تشكليها والحصول عليها ؛ وبالتالي يعصب نقلها للآخرين ؛والتشارك فيها أمر صعب ، وتتعلق المعرفة الضمنية بالمهارات التي تتواجد داخل عقل كل فرد وقلبه ممن يعملون في المنظمة والتي من غير السهل نقلها أو تحويلها للآخرين.
2. **المعرفة الصريحة (الظاهرة):** المعرفة التي يمكن التعبير عنها في لغة رسمية ؛ وفي شكل بيانات موضوعة في صيغة علمية وجيزة ؛ كما يمكن تشغليها ونقلها وتخزينها بسهولة ويمكن قياسها وإيصالها إلى الآخرين ؛وهي ملموسة لا حاجة فيها لاكتساب الخبرة ؛وتكون مخزنة في أرشيف المنظمة كالكتيبات المتعقلة بالسياسات والإجراءات والمستندات والوثائق الخاصة بالمنظمة .
3. **المعرفة التكنولوجية:** جزء من المعرفة الضمنية وتعبر عن البراعة والخبرة والمهارة في العمل .
4. **المعرفة الضحلة** : تعني الفهم القليل لمؤشرات مساحات المشكلة .
5. **المعرفة العميقة** : هي المعرفة التي تتطلب التحليل العميق للموقف.
6. **المعرفة السببية:** المعرفة التي تتم بناءً على ربط المفاهيمً باستخدام طرق الاستنتاج والاستقراء.
7. **المعرفة الموجهة** : تبنى على أساس عدد سنوات الخبرة في مجال عمل ما؛ فتصبح دليلاً ومرشداً للسلوك نتيجة للتعلم .

خصائص المعرفة

تتمتع المعرفة بالعديد من الخصائص أهمها : (الكبيسي، 64،2005)&(مسلم،2015 :27)

1. **التراكمية** :أن المعرفة التراكمية صحيحة وتنافسية في اللحظة الراهنة لكن ليست بالضرورة تبقى في المرحلة القادمة وهذا يعني أن المعرفة متغيرة ولكن بصيغة إضافة المعرفة الجديدة إلى المعرفة القديمة.

2.**التنظيم** : إن المعرفة المتولدة ترتب بطريقة تمكن من الوصول اليها وانتقاء الجزء المقصود منها.

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
ISSN:2709-2097 العدد السابع : ص ص 49-77

3. **البحث عن الأسباب** : التسبيب والتعليل يهدفان إلى اشباع رغبة الإنسان إلى البحث والتعليل لكل شيء وإلى معرفة أسباب الظواهر ؛ لأن ذلك يمكننا من أن نتحكم فيها على نحو أفضل .

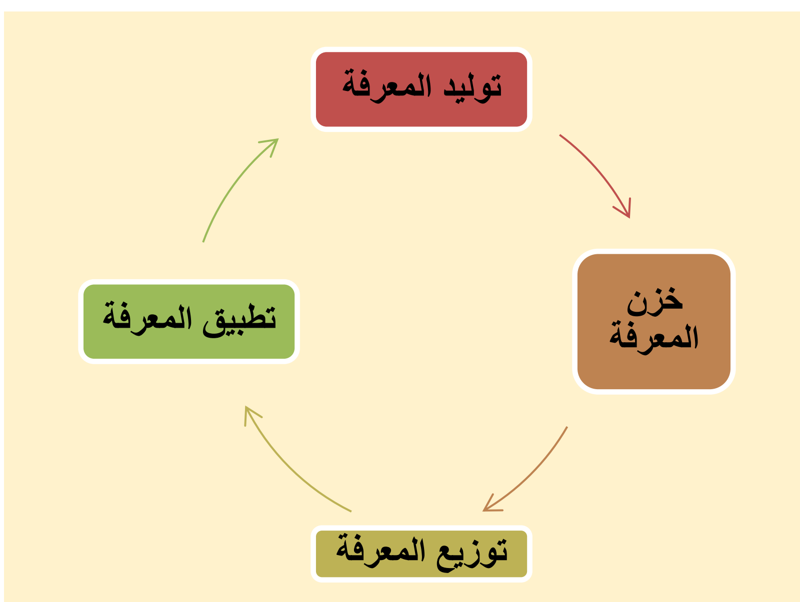
4.**الشمولية واليقين** : إن شمولية المعرفة لا تسري على الظاهرة التي تبحثها فحسب بل على العقول التي تتلقاها ككل وهي قابلة لأن تنقل إلى كل الناس وهذا يعني أن المعرفة ثابتة وتعني الاعتماد على أدلة مقنعة عقلانية .

4- **الدقة والتجريد** : الدقة تعني التعبير عن الحقائق رياضياً.

عمليات إدارة المعرفة

تتشكل إدارة المعرفة كنتيجة لعدد من العمليات التي تقدم المفتاح الذي يؤدي الى فهم إدارة المعرفة وكيف تنفذ على أفضل وجه داخل المنظمة ، ويشير الباحثين في حقل إدارة المعرفة الى أن المعرفة المشتقة من المعلومات ومن مصادرها الداخلية والخارجية لا تعني شيئا دون تلك العمليات التي تغذيها وتمكن من الوصول اليها وقد قسمت عمليات إدارة المعرفة: (الكبيسي ، 2005 ، 112)& (زريق ,22:2017) (نجم ، 2009 ، 155) :

شكل يوضح عمليات إدارة المعرفة



المصدر : (زريق ,22:2017)

1. **توليد المعرفة** : تخلق المعرفة في المنظمة من خلال الأفراد الذين يتعلمون ويكونون أفكاراً وحلولاً مبتكرة من خلال تبني أنماط تفكيرية وافتراضات جديدة ، وهي عملية ليست مخططة ولا منظمة ولا يمكن التحكم بها .فهي تعتمد على قدرة الأفراد العقلية والذهنية في ابتكار مخرجات ذات معنى من خلال رؤية الحقائق بمنظور مختلف ومنح الافراد فرصة تقديم أفكار إبداعية جديدة ، وتتضمن العمليات التي تقوم على ابتكار واكتشاف واكتساب المعرفة ويمكن توليد المعرفة من خلال بعض العمليات التي تشمل الابداع والبحث كما انه يراد بها الأنشطة والعمليات التي تقوم بها المنظمة والتي تسعى من خلالها للحصول على المعرفة واكتسابها سواء من مصادرها الداخلية او الخارجية (زريق، 22:2017) &(الفاعوري , 58:2005) .
2. **توزيع المعرفة** : ان توزيع المعرفة عملية لاستخدام المعرفة وإيصال المعرفة المناسبة إلى الشخص المناسب في الوقت المناسب وضمن شكل مناسب وتكلفة مناسبة ، ويتم خلالها تداول للمعرفة ونقلها إلى الموظفين الذي يحتاجون إليها في الوقت المناسب بهدف القيام بمهام جوهرية ، وتبادل الأفكار والخبرات والممارسات بين العاملين الأمر الذي يتطلب اتصال العاملون ببعضهم البعض واستعمال ما يعرفونه لحل المشكلات على نحو مبدع فالمعرفة حقيقة تنمو عندما يتم تقاسمها واستعمالها ويعتمد توزيع المعرفة على وجود آليات فعالة يمكن أن تكون رسمية مثل التقارير وأدلة العمل والتدريب والاجتماعات الرسمية المخططة أو غير رسمية كالندوات والحلقات النقاشية التي تأخذ طابعا رسميا وتتم عادة في غير أوقات العمل ، والآليات غير الرسمية يمكن أن تكون فعالة في الجماعات صغيرة الحجم التي من شأنها أن تؤدي إلى فقدان جزء من المعرفة حيث لا يكون هناك ضمان لأن تنتقل المعرفة بشكل صحيح من شخص لآخر إلى جانب مدى قدرة المتلقي على تشغيل المعرفة وتنقيتها وتفسيرها طبقا لإطاره المرجعي (الزطمة ,49:2011) .
3. **تخزين المعرفة** : يمكن خزن المعرفة من خلال طرق عديدة (مسلم ,38: 2015) :

- ✔ جمع المعرفة بطريقة منظمة إيجابية ويتم تحليلها وتنقيتها ثم يتم ترتيبها وتنسيقها وتجزئتها ليتم تخزينها في أفضل صورة ويراعى أن يتم تداولها بسهولة ونشرها واستخراجها بدقة ويسر من قبل أفراد المنظمة .

- قيام كل الأفراد بتقديم المعرفة الموجودة لديهم إلى شخص أو لإدارة معينة وتقوم هذه الجهة بتحليل وتنقية هذه المعرفة ثم تقوم بتخزينها على أفضل وأدق صورة وبحيث يمكن تداولها من قبل المنظمة في يسر وسهولة .
- قيام الافراد في المنظمة بتسجيل كل ما يحدث له والمعلومات الجديدة في مكان معين سواء في ملفات عادية او في شبكة الحاسوب بحيث تكون متاحة لكل أفراد المنظمة للاطلاع عليها.
- قيام شخص مسؤول بجمع المعلومات وتخزينها بدقة وبطريقة يسهل استخدامها من الجميع دون الاهتمام بتحليل وتنقية المعرفة أو بنشرها وتداولها بطريقة فعالة .

4. **تطبيق المعرفة :** إن الهدف من إدارة المعرفة هو تطبيق المعرفة المتاحة وجعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطة المنظمة وأكثر ارتباطا بالمهام التي تقوم بها استنادا الى أنه من المفترض ان تقوم المنظمة بالتطبيق الفعال للمعرفة للاستفادة منها بعد ايداعها وتخزينها وتطوير سبل استرجاعها ونقلها الى العاملين ، من خلال تحديد المعرفة اللازمة بصورة فعلية للمنظمة وتعتبر هذه الخطوة ضرورية لخلق محتوى جوهر الكفاءات الضرورية لنمو ونجاح المنظمة ،وايضا تحديد محتوى وهيكل المعرفة ويعتمد ذلك على المنظمة ذاتها فلكل فرد عنصر في هذا الهيكل حيث يجب أن تفحص وتراجع قاعدة المعرفة المتاحة لديها ويتمثل ذلك مخزون رأس المال الفكري والذي تحرزه فعليا بعمليات حفظ المعرفة سواء الرسمية او غير الرسمية.(الزطمة , 50:2011) &(مسلم ,2015: 39)

الإبداع المنظمي

يعتبر الإبداع المنظمي من المفاهيم العامة للإبداع ذاتها فالإبداع في الإدارة متعلق بالأفكار الجديدة في مجال الإدارة وتطوير المنتجات وقيادة فرق العمل وتحسين الخدمات للعملاء وكل وظائف الإدارة المعروفة ، ويرى آخرون أن الابداع يعبر عن المحصلة الناتجة عن القدرة على التنبؤ بالصعوبات والمشكلات التي قد تطرأ أثناء التعامل مع قضايا الحياة ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع والوصول إلى إيجاد حل مناسب ، وهو القدرة على التركيز لفترات طويلة في مجال الاهتمام والقدرة على تكوين روابط واكتشاف علاقات جديدة (الفاعوري ، 3:2005) & (السكارنة , 17:2011) ، ويشير (ويبتسر) إلى الإبداع باعتباره الحالة التي تؤدي إلى تقديم شيء يتميز بالإبداع وضرورة أن يبدو العمل الإبداعي على شكل أصيل لم يكن معروفاً من قبل سواء كان ذلك في

المجال الإداري أو الإنتاج العلمي أو الفني بجميع اشكاله كما يرى الباحثين أن الإبداع المنظمي يعبر عن المبادرة التي يبديها الموظف أو المدير بقدرته للخروج عن التسلسل العادي او التقليدي في التفكير او العملية التي يتوقف عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو منتج يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة أو تتم فرضاً عليهم من قبل أصحاب القرار بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة أو مخرجات المنظمة (السكارنه, 18:2011) & (الجعبري ، 89:2009) .

مراحل الإبداع : ان اهم المراحل التي تجتازها عملية الإبداع وبحسب (روسمان) (الفاعوري , 17:2005):

1. مرحلة الاعداد والتحضير : ويتمثل ذلك في جمع المعلومات حول الموضوع او المشكلة التي سيتم معالجتها.
2. مرحلة التبصر: تمثل هذه المرحلة أدق مراحل الإبداع باعتبارها المرحلة التي تشهد عمليات التفاعل بكل ما تشمله من معاناه داخل الشخص المعني وتتداخل خلالها العوامل الشعورية واللاشعورية في شخصية الإنسان وتحدث خلالها محاولات إدارية وعفوية لتلمس حقيقة المشكلة والحلول المناسبة ويتم من خلال هذه المرحلة التفاعل بين شخصية الموظف ومعلوماته والمشكلة التي تواجهه اضافة الى تفريغ الحلول والبدائل الممكنة .
3. مرحلة البزوغ: وتتجسد في هذه المرحلة خصائص الإبداع الذاتية التي تمثل فاصلاً فعلياً بين ما يمكن أن يقوم به أي شخص وبين ما يقوم به المبدعون وتتمثل فيها عملية البزوغ المفاجئ للفكرة الجوهرية كما أنها تأتي واضحة وينجلي معها كل ما كان داخل الشخصية من هم أو تعب.

4.مرحلة التحقق والتحقيق أو التنفيذ : وتشمل عملية التبصر بالعقل الظاهر وبالاستعانة بأدوات البحث المتاحة في الفكرة التي نتجت خلال مرحلة البزوغ وذلك للتحقق من صحتها ولتحديد طرق تطبيقها ,ومضاعفات عملية التطبيق ,والمستلزمات اللازمة لذلك ، فالإبداع يقدم الفكرة الإبداعية ولا ينتهي عندها بل إن النتاج الإبداعي لا يتحقق إلا إذا مر في مرحلة التحقق والتنفيذ .

عناصر الإبداع المنظمي :

إن للقدرة الإبداعية عناصر في تحديد وقياس الإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة وتشمل عناصر الإبداع الأساسية التالية : (الشميمري وآخرون2014:81-84) (حمزة 2017:89-90)&(حسن، 23 : 2017)

1.الأصالة : يقصد بها القدرة على انتاج حلول جديدة فالمبدع الأصيل بهذا المعنى لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات حيث تشمل إنتاج أفكار جديدة لم يفكر بها أحد من قبل تخرج عن المألوف والمتوقع والتقليدي بشرط أن تكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المنظمة ويمكن الحكم على أصالة الفكرة من خلال أنها تتسم بالنفاذ والعمق وأن لها مغزى ذات دلالة وقيمة ، وتعد الاصالة أعلى انواع الإبداع بحيث أنها تختلف عن الطلاقة والمرونة من حيث إن الأصالة لا تشير على كمية الأفكار الإبداعية التي يولدها الفرد كما في الطلاقة إنما الى جدية الأفكار ونوعيتها وقيمتها ، كما إن الأصالة لا تشير إلى رفض الفرد تكرار تصوراته أو أفكاره كما في المرونة إنما تشير إلى رفض تكرار أفكار الآخرين وعدم الخضوع للأفكار الشائعة ، أي أنه كلما زادت درجة إنتاج الأفكار الجديدة ومدى خروجها عن المستوى التقليدي زادت درجة أصالة الفكرة من خلال الوصول إلى أفكار جديدة بطريقة مختلفة عن الآخرين.

2.الطلاقة : وتمثل القدرة على انتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية محددة بما يعكس القدرة على استخدام مخزون المعرفة عند الحاجة .

3.المرونة : هي تغير الحالة الذهنية بتغير الموقف او القدرة على توليد أفكار متنوعة وغير مألوفة وتحويل مسار التفكير مع متطلبات الموقف بعيدا عن الجمود الذهني والنظر إلى الأشياء من زوايا متعددة والقدرة على التغلب على المعيقات العقلية التي تعيق منحنى التفكير في حل مشكلة ما وتخطي القيود والعادات وذلك لا يعني تجاهل الأنظمة الاجتماعية السائدة .

4.روح المخاطرة : وتقيس مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد والدفاع عن أفكاره الخاصة كما تعني اخذ زمام المبادرة في تبني الأفكار والأساليب الحديثة والبحث عن الحلول لها وفي الوقت نفسه يكون الفرد قابلاً لتحمل المخاطر الناتجة عن الأعمال التي يقوم بها ولديه الاستعداد لمواجهة المسؤوليات المترتبة على ذلك .

5. الحساسية للمشكلات : المبدع لدية إحساس مرهف للتعرف إلى المشكلات في الموقف الواحد ويرى في الأشياء ما لا يراه الشخص الآخر ، حيث ينظر المبدع إلى الأشياء من زوايا متعددة ومبتكرة ويفكر بعمق وشمولية .

6. القدرة على التحليل : وهي القدرة على تفتيت المركبات الى عناصرها الأولية وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض وتفسير ذلك أن أي موضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً مؤلفاً من أجزاء بعضها غامض ملتبس في البعض الآخر وما ينبغي عمله تحليل المادة المجمعة ومن ثم تحلل المشكلة إلى مجموعة قضايا تساعد على ادارك ذلك المكون المعقد .

7. الخروج عن المألوف : يمكن الخروج عن المألوف من خلال القدرة على التحرر من النزعة التقليدية والتصورات الشائعة والقدرة على التعامل مع الأنظمة الجامدة وتطويعها لواقع العمل .

مجتمع وعينة الدراسة:

اعتمد في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وبيان أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي، وشمل مجتمع الدراسة (الجامعات الخاصة)، وقد تم توزيع عدد(80) استبيان استرجع منها (62) استبانة وبنسبة استجابة بلغت (77) % ، وكانت جميعها صالحة للتحليل وهذه نسبة عالية ومقبولة في البحث العلمي ، وكان توزيع الاستبيانات كما في الجدول الاتي :

جدول يوضح توزيع استبيان الدراسة

م	اسم الجامعة	الموزعة	المسترجعة	النسبة
1	جامعة العلوم والتكنولوجيا	53	40	75
2	الجامعة الوطنية	15	13	86
3	الجامعة الجزيرة	6	5	83
4	الجامعة الماليزية	6	4	66
	المجموع	80	62	77

ثبات أداة الدراسة:

تم اختبار الثبات بعد جمع البيانات باستخدام معامل (Cronbach's Alpha) للاتساق الداخلي, حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ لجميع متغيرات الدراسة (0.96) وهو معامل مناسب يجعل من الاستبيان أداة مناسبة للبيانات التي تم جمعها بواسطتها، وكما هو موضح في الجدول .

جدول يوضح معامل ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد الفقرات	معاملCronbach's Alpha
عمليات إدارة المعرفة	21	0.97
عملية توليد المعرفة	5	0.93
عملية تخزين المعرفة	6	0.84
عملية توزيع المعرفة	4	0.86
عملية تطبيق المعرفة	6	0.92
الإبداع المنظمي	11	0.96
جميع الفقرات	**32**	**0.96**

خصائص عينة الدراسة:

1. العمر : تم سؤال المبحوثين عن العمر وأعطوا إجابات عن ذلك مبينة في الجدول

جدول يوضح توزيع العينة حسب العمر

العمر	العدد	النسبة المئوية %
اقل من 30 سنه	17	27.4
30 – اقل من 40سنة	34	54.8
40 – 50سنه	11	17.7
50 فاكثر سنه	0	0
الإجمالي	**62**	**100**

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة (54.8%) من افراد الدراسة اعمارهم بين (30– 40 سنة) وهي أعلى فئة من الفئات العمرية المدروسة, ونسبة 27.4% من أفراد الدراسة فئتهم العمرية (اقل من 30

سنه)، اما نسبة (17.7%) من عينة الدراسة اعمارهم من 40-50 سنة، ولم تحصل الفئة 50 سنة فأكثر على أيا من مفردات العينة .

2. سنوات الخبرة : تم سؤال المبحوثين عن سنوات الخبرة وأعطوا إجابات عن ذلك كالاتي

جدول يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة المئوية %
اقل من 5 سنوات	22	35.5
من5 –اقل من 10 سنوات	25	40.3
من10 –اقل من 15 سنوات	10	16.1
15سنة فأكثر	5	8.1
الإجمالي	**62**	**100**

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة (40.3%) من عينة الدراسة سنوات الخبرة لديهم من 5- اقل من 10 سنوات , ونسبة (35.5%) من عينة الدراسة لديهم خبرة اقل من5 سنوات ، بينما (16.1%) من عينة الدراسة لديهم سنوات خبرة من10-15 سنوات ، ونسبة (8.1%) من عينة الدراسة لديهم خبرة 15 سنوات فأكثر .

تحليل إجابات العينة عن عمليات إدارة المعرفة حيث كان تقسيم مكوناتها كالتالي :

اولا : التحليل لإجابات أفراد العينة عن عملية توليد المعرفة : بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة عن مستوى توليد المعرفة (3.58)، وهذا يعنى أن درجة إدراك عينة الدراسة عن عملية توليد المعرفة تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" كما تشير قيمة الانحراف المعياري 0.929 الى تقارب الآراء وتجانسها حول عملية توليد المعرفة.

جدول يوضح تحليل إجابات عينة الدراسة حول عملية توليد المعرفة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	يتم تشجيع إبتكار المعرفة من خلال إستخدام نظام الحوافز والمكافآت	3.42	1.313	4
2	تجرى محاكاة مع الجامعات العريقة وتبادل للزيارات لتعزيز المستوى المعرفي	3.39	1.298	5

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
العدد السابع : ص ص 49-77 ISSN:2709-2097

3	الاستعانة بالمهارات والقدرات المتميزة لمنتسبي الجامعة خدمة لأهدافها المعرفية.	3.81	1.114	2
4	نحرص على مشاركة وتفاعل الموظفين والعاملين فيها من خلال تبادل المعارف والخبرات لإيجاد حلول للمشاكل المطروحه وتوليد أفكار جديدة	3.61	1.164	3
5	نوفر وسائل تكنولوجية تساعد العاملين في إكتساب المعرفة وتوليدها	3.84	1.011	1
	المجموع	**3.58**	**.929**	

ثانيا : تحليل إجابات أفراد العينة عن عملية تخزين المعرفة : بلغ المتوسط الحسابي لإجابات افراد الدراسة عن مستوى عملية تخزين المعرفة (3.72)، وهذا يعنى أن درجة إدراك افراد الدراسة عن عملية تخزين المعرفة تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية " كما تشير قيمة الانحراف المعياري 0.715 الى تقارب الآراء وتجانسها حول عملية تخزين المعرفة .

جدول يوضح تحليل إجابات عينة الدراسة حول عملية تخزين المعرفة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نوثق ونعرض الخبرات والتجارب والدروس المستنبطة من خلال حالات النجاح أو الفشل السابقة التي مرت بها الجامعة	3.34	1.214	5
2	يتم أرشفة المستندات الورقية والاحتفاظ بها	3.81	1.038	2
3	توثق الجامعة البحوث والدراسات التي تطرح من قبل الخريجين	4.19	.938	1
4	نوفر قواعد بيانات مبوبة لخزن المعرفة وتوثيقها	3.74	1.007	3
5	توفر أنظمة في الجامعة لتوثيق واسترجاع المعارف الأساسية والجديدة	3.73	1.104	4
6	نعتمد على عقول الأفراد وذاكرتهم في خزن المعرفة	3.27	1.104	6
	المجموع	**3.72**	**.715**	

ثالثا : تحليل إجابات أفراد العينة عن عملية توزيع المعرفة : بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة عن عملية توزيع المعرفة (3.51)، وهذا يعنى أن درجة إدراك عينة الدراسة عن عملية توزيع المعرفة تقع عند المستوى متوافر بدرجة عالية ، كما تشير قيمة الانحراف المعياري 0.970 الى تقارب الآراء وتجانسها حول عملية توزيع المعرفة .

جدول يوضح تحليل إجابات عينة الدراسة حول عملية توزيع المعرفة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	تتوافر شبكة معلومات داخلية تساعد للوصول إلى قواعد البيانات ونشر المعرفة	3.79	1.042	1
2	تتوفر وحدة لنشر المطبوعات المختلفة	3.47	1.141	3
3	تم إنشاء وحدات بحثية ترفد العاملين بكل مفيد وجديد من المعلومات	3.29	1.193	4
4	يتم تهيئة المناخ الملائم لتبادل المعرفة بين العاملين	3.52	1.225	2
	المجموع	**3.51**	**.970**	

رابعا : التحليل لإجابات العينة عن عملية تطبيق المعرفة :بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة عن عملية تطبيق المعرفة (3.54)، وهذا يعنى أن درجة إدراك عينة الدراسة عن عملية تطبيق المعرفة تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية " كما تشير قيمة الانحراف المعياري 0.873 الى تقارب الآراء وتجانسها حول عملية تطبيق المعرفة .

جدول يوضح التحليل لإجابات عينة الدراسة حول عملية تطبيق المعرفة

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نهتم بتطبيق المعرفة واستخدامها من خلال إجراء التغييرات في الأنظمة والحواسيب	3.69	1.095	3
2	نوفر متطلبات تطبيق المعرفة المادية من أجهزة حواسيب وأنظمة وغيرها	3.85	1.038	1
3	نوفر المتطلبات البشرية من خبراء وموظفين يمتلكون مهارات عالية	3.71	1.122	2
4	نعتمد على البرامج التدريبية المختلفة التي تمكن من تطبيق المعارف الجديدة	3.40	1.152	5
5	نستخدم معايير محددة مسبقاً نسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة	3.53	.987	4
6	تشرف فرق عمل متخصصة من داخل الجامعة على تطبيق المعرفة	3.32	1.021	6
	المجموع	**3.54**	**.873**	

تحليل إجابات العينة عن الإبداع المنظمي :

بلغ المتوسط الحسابي لإجابات عينة الدراسة عن مستوى الابداع المنظمي (3.75)، وهذا يعنى أن درجة إدراك عينة الدراسة عن الابداع المنظمي تقع عند المستوى "متوافر بدرجة عالية" كما تشير قيمة الانحراف المعياري 0.945 الى تقارب الآراء وتجانسها حول اهمية الابداع المنظمي .

جدول يوضح تحليل إجابات عينة الدراسة حول الإبداع المنظمي

م	الفقرات	المتوسط	الانحراف المعياري	الترتيب
1	نحرص على تقديم الأفكار الجديدة في العمل	3.97	.975	1
2	يتم تشجيع الأداء الإبداعي والمبدعين وتبني أفكارهم الإبداعية	3.66	1.214	5
3	يمتلك الموظفين القدرة على تقديم الفكرة وإنتاج أفكار جديدة خلال فترة زمنية قصيرة	3.71	1.062	3
4	يتم تقدير الموظف المبدع في أدائه لعمله وتبذل جهودا لتشجيع الاداء الابداعي	3.31	1.362	9
5	يُسمح بإجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي للتكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة	3.19	1.143	10
6	يهتم العاملين بالأفكار ومقترحات الآخرين للاستفادة في مجال العمل	3.69	1.034	4
7	نمتلك الاستعداد لتحمل المخاطر الناتجة عن أعمالنا الوظيفية وقراراتنا	3.94	.903	2
8	يتم إتخاذ القرارات وفقاً لدراسة معمقة وتحليل ولا تتم بشكل عشوائي	3.56	1.140	7
9	تستخدم طريقة محددة لتقييم الافكار والحلول للمشكلات العمل	3.61	1.206	6
10	يشجع العاملين على التجربة والخوض في مجالات جديدة غير مألوفة	3.45	1.289	8
11	تخصص جوائز للأفكار المبتكرة المقدمة من الموظفين ونعمل على نشرها	3.10	1.251	11
	المجموع	**3.61**	**0.812**	

اختبار الفرضيات : تم اجراء الاختبارات الاحصائية الخاصة بمعرفة مدى صحة فرضيات الدراسة لمعرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي والتالي عرض لنتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الاولى :(تتوافر عمليات إدارة المعرفة ،الابداع المنظمي في الجامعات اليمنية)

مجلة ريحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فِكر للدراسات والتطوير WWW.FIKER.OR
ISSN:2709-2097 العدد السابع : ص ص 49-77
12فبراير 2021

جدول يوضح اختبار الفرضيات حول توافر عمليات إدارة المعرفة ، الابداع المنظمي

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة (sig)
عمليات إدارة المعرفة	**3.59**	**790.**	**35.866**	**61**	**0.00**
عملية توليد المعرفة	3.58	0.929	30.374	61	0.00
عملية تخزين المعرفة	3.72	0.715	40.983	61	0.00
عملية توزيع المعرفة	3.51	0.970	28.520	61	0.00
عملية تطبيق المعرفة	3.54	0.873	31.909	61	0.00
الإبداع المنظمي	**3.61**	**812.**	**35.055**	**61**	**0.00**

من خلال الجدول يتضح بان عينة الدراسة تؤكد التأييد لتوافر عمليات إدارة المعرفة والإبداع المنظمي من خلال فقراتها ، ويمكن تأكيد هذه النتيجة من خلال المتوسط وقدره (3.59 ، 3.61) وهي درجة تأييد حسب المقياس المعتمد, مما يشير إلى تأييد توافر عمليات إدارة المعرفة ، الابداع المنظمي , كما يوضح الانحراف المعياري (0.790، 0.812) تركز آراء عينة الدراسة وعدم تشتتها وبالتالي قبول الفرض الاول (يوجد توافر لعمليات إدارة المعرفة ، الابداع المنظمي) .

الفرضية الثانية : (يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي)

لاختبار الفرض القائم على الأثر تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي وفق النموذج y=a+bx حيث إن: y المتغير التابع وهو الإبداع المنظمي ، x المتغير المستقل وهو عمليات إدارة المعرفة ، a وهو عبارة عن ثابت الانحدار، b عبارة عن مقدار التأثير في المتغير التابع نتيجة تغير المتغير المستقل ، و كانت أهم النتائج لاختبار هذه الفرضية :

جدول يوضح نتائج الانحدار الخطي لمعرفة أثر عمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي

المتغير المستقل	المعاملات	قيم المعاملات	معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	درجة الحرية	قيمة f	مستوى الدلالةsig
عمليات إدارة المعرفة	ثابت الانحدار a	0 .546	0.830	.689	60	132.635	0.00
	معامل الانحدار b	0.853			61		

يتضح من النتائج وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للمتغير المستقل عمليات إدارة المعرفة في المتغير التابع الإبداع المنظمي ، حيث بلغ قيمة معامل الانحدار (0.853) اي كلما زاد عمليات إدارة المعرفة بمقدار وحدة قياس واحدة تؤدي الى زيادة التأثير في الإبداع المنظمي بمقدار 0.85 من الوحدة، في حين بلغت قيمة معامل الارتباط (0.830) وهو معامل ارتباط طردي معنوي قوي اي انه كلما زاد عمليات إدارة المعرفة تؤدي الى زيادة في الإبداع المنظمي والعكس صحيح، اما القابلية التفسيرية لنموذج الانحدار اعلاه والمتمثلة في معامل التحديد فقد بلغت قيمته 0.689 مما يشير إلى إن 68% من التغيرات في عمليات إدارة المعرفة تعود إلى الإبداع المنظمي وحده (مع ثبات بقية العوامل الاخرى) بينما نسبة 32% من التغيرات في عمليات إدارة المعرفة تعود الى عوامل اخرى, وبلغت قيمة مستوى دلالة sig (0.00) وهي اقل من مستوى الدلالة المعتمد في هذه الدراسة 0.05 ونتوصل الى ان عمليات إدارة المعرفة لها تأثير قوي وذو دلالة معنوية على الإبداع المنظمي .

النتائج : بعد مناقشة واختبار الفرضيات فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- يتم قبول الفرض الذي ينص على (يوجد توافر لعمليات إدارة المعرفة) .

2-يتم قبول الفرض الذي ينص على (يوجد توافر للإبداع المنظمي) .

3-يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعمليات إدارة المعرفة على الإبداع المنظمي .

التوصيات: من خلال النتائج تم التوصل إلى التوصيات التالية :

1. إجراء محاكاة مع الجامعات العريقة وتبادل الزيارات لتعزيز مستوياتها المعرفية.
2. إجراء البحوث بشكل مستمر للمساعدة على توليد المعرفة.
3. أن تقوم الجامعات بعقد دورات تدريبية داخلية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة لتوليد المعرفة.
4. توثيق وعرض الخبرات والتجارب والدروس المستنبطة من خلال حالات النجاح أو الفشل السابقة التي مرت بها الجامعة.
5. أن تعتمد الجامعات على عقول الأفراد وذاكرتهم في خزن المعرفة.
6. إنشاء وحدات بحثية ترفد العاملين بكل مفيد وجديد من المعلومات.
7. ان تشرف فرق عمل متخصصة من داخل الجامعة على تطبيق المعرفة.
8. منح الفرص لجميع منتسبي الجامعة لتطوير إمكانياتهم العلمية واستثمارها.
9. أن يتم تقدير الموظف المبدع في أدائه لعمله وتبذل جهوداً جيدة لتشجيع الأداء الإبداعي.

10. أن يسمح بإجراء تغييرات جذرية على الهيكل التنظيمي بهدف التكيف مع المتغيرات والظروف المستجدة.

11. تخصيص جوائز للأفكار المبدعة والمبتكرة المقدمة من الموظفين وتعمل على نشرها.

المراجع:

1. الكبيسي ، صلاح الدين (2005) ،"ادارة المعرفة " المنظمة العربية للتنمية الادارية ،مصر .
2. الفاعوري ، رفعت (2005)" إدارة الإبداع التنظيمي" المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.
3. العلي ، عبد الستار ، وقنديلجي ، والعمري (2006) " المدخل إلى إدارة المعرفة " الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر ، الاردن .
4. الزيادات ، محمد (2008) : " إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة " الطبعة الاولى ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن
5. نجم ، عبود (2009) " الإدارة والمعرفة الإلكترونية " دار اليازوري للنشر والتوزيع ،الأردن .
6. خيرالله ، جمال (2009) " الإبداع المنظمي " دار أسامة للنشر والتوزيع ، الأردن .
7. السكارنه ، بلال (2011) : " الإبداع المنظمي " الطبعة الاولى ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الأردن .
8. الشميمري ، أحمد ، المبيريك ، وفاء (2014) " ريادة الأعمال " الطبعة الثالثة ، الرياض ، السعودية .
9. مسلم ، عبدالله (2015) : " إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات " الطبعة الأولى ، دار المعتز للنشر والتوزيع ، الأردن .
10. حسن ، رعد (2017): " إدارة الإبداع والإبتكار" ، دار الرضا للنشر والتوزيع .
11. ديواني ، عمر (2016) " أثر إدارة المعرفة على الإبداع الاداري " دراسة ميدانية على العاملين ضمن البنوك السورية الخاصة .
12. دوسة، طالب (2007) " المعرفة الادارية وأثرها على الإبداع المنظمي " ، مجلة الإدارة والإقتصاد العدد ٣٦.
13. أبو زريق، فاتن (2017)" دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين الإبداع التنظيمي في المحاكم النظامية " أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا ، جامعة الأقصى ،غزة .
14. الجعبري، عنان (2009): " دور الإبداع المنظمي في تحسين الأداء الوظيفي في الهيئات المحلية الفلسطينية ، " كلية الدراسات العليا والبحث العلمي ، جامعة الخليل ، فلسطين .

15. الفارس، سليمان (2010): " دور إدارة المعرفة في في رفع كفاءة أداء المنظمات " دراسة ميدانية على شركات الصناعات التحويلية الخاصة بدمشق ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٦٢ (العدد الثاني).

16. الوطيفي، كامل (2006): " أثر ادارة المعرفة في تنمية القدرة على الإبداع، " كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بابل ، العراق.

17. حمزه، بعلي (2017): " دور تكنولوجيا المعرفة في دعم الإبداع التنظيمي في المنظمة "، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة ٨ ماي ٥٤٩١ قالمة.

18. حسينة، قلبو (2015): " دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي " كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر بسكرة.

19. الزطمة، نضال (2011): " إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء "، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ، غزة.

20. Rezapasand,sadegh& Fallah ,Hedieh& Nanaji,Somayeh Iranshahi, (2016)The Study of the impact of Knowledge management on creativity of employees(a case study: Red Crescent society of Ilam province), volume 3 June , Issue1.